

ジェネリック・スキル測定の試行と分析の報告

学校法人河合塾
教育研究開発本部
開発研究職
成田 秀夫

株式会社リアセック
代表取締役 CEO
松村 直樹

[2011年9月3日 福岡市電気ビル]



I. ジェネリック・スキルを「リテラシー」と「コンピテンシー」で測る意義

1 ジェネリック・スキルについて

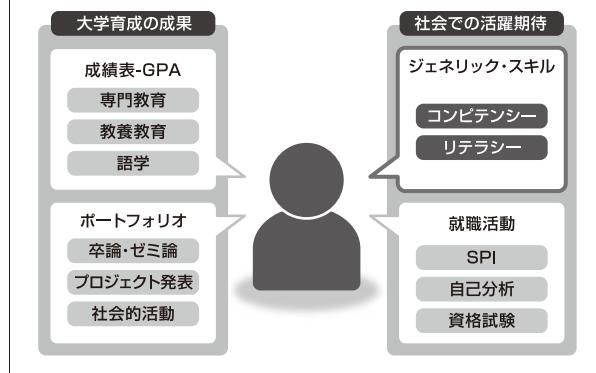
(1) 学士課程教育における ジェネリック・スキル評価の意義

まずジェネリック・スキル評価の意義です。川嶋先生のお話やBarnettの考え、あるいはまた高校の学習指導要領を踏まえて、私たちはジェネリック・スキルを「高校までの教育においてその土台が形づくられ、学士課程教育を通じて形成されていく」ものであり、社会活動と研究活動の両方に通用する力だと考えています。

ところで、大学教育の評価は多様なパラダイムによって行われるべきですが、図表1のように4つの評価パラダイムが必要だと考えております。まず、専門教育・教養教育などの評価は成績評価やGPAというかたちで行われており、卒論・ゼミ論や課外のプロジェクト活動などポートフォリオというかたちのエビデンスによる評価が、そして就職活動においてはSPI、自己分析、資格試験などが行われております。しかし、これまでではジェネリック・スキル

部分への客観的評価が存在しませんでした。私たちはこの評価が重要だと考えます。

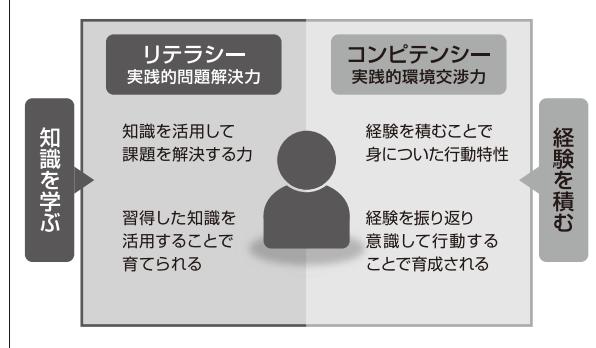
図表1 評価パラダイムの多様性



(2) ジェネリック・スキルを2つの側面から測定

ジェネリック・スキルを測定するために、PROGではリテラシーとコンピテンシーという2つの考え方を使い、ジェネリック・スキルを一つ下にブレイクダウンして、その両者を測定します。リテラシーとコンピテンシーを整理すると図表2のようになりますが、リテラシーは知識を活用して課題を解決する力です。一方コンピテンシーは、経験を積むことで身につく行動特性なので、経験がないとなかなか身に付きません。ジェネリック・スキルをリテラシーとコンピテンシーの両面から測定することで、勉強して身についたジェネリック・スキルと経験を経て身についたジェネリック・スキルとを評価することができ、これがPROGテストの大きな特徴になっています。

図表2 ジェネリック・スキルを2側面から測定



2 リテラシー領域について

PROGテストの「リテラシー領域」について、測定する項目をどのように抽出したのかということについてお話しします。OECDや社会人基礎力などの枠組みを参考にしつつ、

学士力の「汎用的技能」で示された「コミュニケーションスキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力」という5つの領域を「問題解決のプロセス」に即して整理し直しました。

問題解決の流れについては「情報を集め、分析し、課題を発見し、それを解決するためにどんなことを構想するのか、それを表現し、実行する」と定義できます。これを整理したのが「問題解決のプロセスと6つの力」です(図表3)。

図表3 問題解決のプロセスに即した6つの能力	
能力	定義
①情報収集力	課題発見・課題解決に向けて、幅広い観点から適切な情報源を見定め、適切な手段を用いて情報を収集・調査し、それらを適切に整理する力。
②情報分析力	事実・情報を思いこみや憶測ではなく、客観的にかつ多角的に整理・分類し、それらを統合して隠れた構造を捉え、本質を見きわめる力。
③課題発見力	さまざまな角度、広い視野から現象や現実を捉え、その背後に隠れているメカニズムや原因について考察し、解決すべき課題を発見する力。
④構想力	さまざまな条件・制約を考慮しながら問題解決までのプロセスを構想し、その過程で想定されるリスクや対処方法を構想する力。
⑤表現力	状況や場面に即して、伝えたいことを伝えたい相手に、的確な手段を用いて伝える力。
⑥実行力	問題解決のプロセスを俯瞰し、解決策の実施をコントロールしながら問題解決を遂行し、それを評価する力。

この内の①～④の「情報収集力」から「構想力」まではペーパーテストで測定が可能です。ただ⑤表現力や⑥実行力に関してはパフォーマンス評価(作品や成果物をもとに、評価する取り組み)で行うのが妥当です。このため、リテラシーテストでは①～④までのペーパーテストによる評価となっています。

3 コンピテンシー領域について

(1) コンピテンシーの定義

他方、コンピテンシーの概念のもとになっている2つの定義があります。1つは、ホワイトによって定義された「環境と効果的に相互作用する有機体(人など)の能力」。もう1つはマクレランドの「仕事における高業績者に共通する一貫性を持って示される行動特性」です。この2つの定義を参考にして、私たちは「社会人として成果を上げるために環境と相互に影響をおよぼしあう力」として「実践的環境交渉力:周囲と相互に影響しあう力」とコンピテンシーを定義しました。そうしてコンピテンシーの中にどんな要素があるかを整理しました。

官公庁のものを中心に2000年以降で行われた「人間力」「社会人基礎力」などの、要するに企業や社会が求める力についての調査を集めて、アンケート項目にどのようなものがあるかを調べ、その中から407項目を抽出しました。

その過程を示したもののが図表4です。

図表4 2000年以降に実施された9種類のアンケートについての項目調査

全407の項目のカードを抽出した			
大阪におけるキャリア教育 (大阪商工会議所)	若者が自立できる 社会へ (経済同友会)	企業が求める人材の 能力など (厚生労働省)	人材ニーズ調査 (経済産業省)
摩擦や競争を避けず自分の考え・意見を伝える	協調性	自分とは異なる考え方を理解する能力	先入観を持たずに相手の話を受けとめ、信頼構築に役立てることができる
人に关心があり世代や価値観を超えてコミュニケーションする	環境適応力	誠実さ	自分の所属する組織、チーム全体の業績や成長を意識した行動ができる
組織の一員としての役割を果たす	忍耐力	自分の意見をはっきりと主張すること	立場や状況に応じて自分の感情をコントロールし、ストレスやプレッシャーに負けずに行動ができる
目標を高く掲げて誠実に努力して達成している	責任感	リーダーシップを發揮すること	…
…	課題発見能力	自分の責任で決定を下す能力	…
	問題解決能力	…	…

(2) 求人広告から確認したコンピテンシー

その407項目を「対課題」「対人」「対自己」というフレームに従って整理したものが図表5です。図表中、右側の数字は、リクルートのリクナビの求人広告の中で、実際にこれらの項目が広告表現として登場した件数を示しています。つまり、これらの項目が、企業が求める人物像を表しているかを見たわけです(約960社の広告を分析)。集計してみると、課題発見力、統率力、あるいは行動持続力や主体的に動く力などが、比較的多く取りあげられていました。一方で、親和力、自信創出力なども少ないながら取りあげられており、求められる人物像の要件としてはものがないことがわかりました。

抽出した項目を分類する作業の中で、さらに詳細な項目が整理できました。それぞれの項目を、それぞれ獲得すべきと思われる世代にあわせたものが図表6です。PROGテストの中ではこの詳細項目も測ることになります。その定義内容を示したものが図表7です。

図表5 求人広告から確認した基礎力

■ 求人広告から確認した基礎力
(リクナビ掲載企業のうち、32業種 計960社の選考基準のテキスト分析)

PROGのコンピテンシー (リクルートと共同定義した基礎力)	内容	掲載件数
対課題基礎力	課題発見力	問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う
	計画立案力	課題解決のための効果的な計画を立てる
	実践力	効果的な計画に沿った実践行動をとる
対人基礎力	親和力	円満な人間関係を築く
	協働力	協力的に仕事を進める
	統率力	場をより、目標に向かって組織を動かす
対自己基礎力	感情制御力	仕事場面での気持ちの揺れをコントロールする
	自信創出力	ポジティブな考え方やモチベーションを維持する
	行動持続力	主体的に動き、よい行動を習慣づける(学習行動を含む)

図表6 発達段階を考慮した項目の細分化					
基礎力		内容	➡発達段階に応じた修得レベル➡		
小・中・高	大学～新入社員		20代～30代前半		
対課題基礎力	課題発見力	問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う	情報収集	本質理解	原因追究
	計画立案力	課題解決のための効果的な計画を立てる	目標設定	シナリオ構築	計画評価 リスク分析
	実践力	実践行動をとる	行動を起こす	修正・調整	検証・改善
対人基礎力	親和力	他者との豊かな関係を築く 親しみやすさ 気を配る	対人興味共感・受容多様性理解	人脈形成 信頼構築	
	協働力	目標に向けて協力的に仕事を進める	役割理解 連携行動	情報共有 相互支援	相談・指導 他者の動機づけ
	統率力	場をよみ、目標に向かって組織を動かす	話し合う・意見を主張する	建設的・創造的な討議	意見の調整、交渉、説得
对自己基礎力	感情制御力	気持ちの揺れを制御する	セルフ アウエアネス	ストレス コーピング	ストレス マネジメント
	自信創出力	前向きな考え方ややる気を維持する	独自性理解	自己効力感 楽觀性	学習視点機会による自己変革
	行動持続力	主体的に動き、よい行動を習慣づける	主体的行動	完遂	よい行動の習慣化

以上のように、ジェネリック・スキルは、リテラシーとコンピテンシーという2つの異なる側面から測定してこそ、立体的・総合的に把握できると私たちは考えています。

II. PROGテストの概要

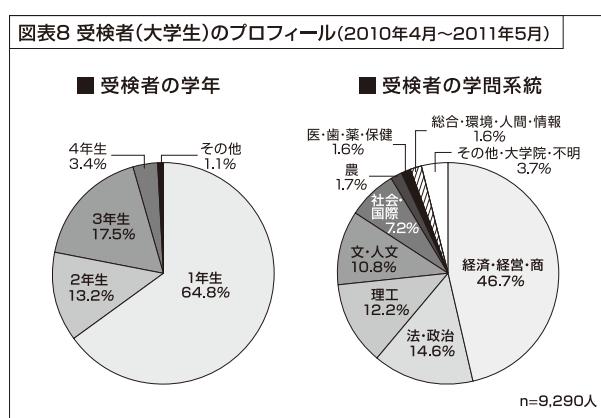
1 PROGテスト試行版、β版の実施概要

このジェネリック・スキル測定を、2010年度は試行版として「基礎力測定テスト」という名前で行いました。2011年度はβ版で、テストが育成とどう連動するかという観点で実施しました。2012年度はProgress Report On Generic Skills、頭文字でPROGと呼び製品版として実施します。PROGは「PROGテスト」と「育成支援プログラム」から構成されており、さらにPROGテストにはリテラシー領域を測定する「リテラシーテスト」とコンピテンシー領域を測定する「コンピテンシーテスト」があります。

これまでの2年間、トータルで9,290名が受検しています。団体申し込みは30大学で計8,674人、個人申し込みが616人です。受験者のプロフィールは、文系84%理系16%、文系の方がが多い状況です。男女比は6:4でした。

また図表8の通り、学年では1年生が65%で一番多く、ついで3年生、2年生の順です。なかには大学院生も受験しています。学部では経済系、法系が多く理系の割合は少ない状況でした。

尺度		詳細尺度	定義
対課題基礎力	課題発見力	情報収集	必要な情報を適切な方法で収集する
		本質理解	客観的な事実に基づき、本質を見極める(因果関係を分析する)
		原因追究	さまざまな角度から課題を追究し、原因を明らかにする(「何故」を繰り返し、原因を深く考える)
	計画立案力	目標設定	ゴールイメージを明確にして、目標をたてる
		シナリオ構築	目標の実現に向けたシナリオを描く
		計画評価	目標の実現に向けての見通しを立てる
		リスク分析	幅広い視点からリスクを想定し、事前に対策を講じる
	実践力	実践行動	自ら行動を起こす
		修正／調整	行動しながら適宜、内容に修正や微調整を加える
	検証／改善		結果を検証し、次への改善につなげる
対人基礎力	親和力	親しみやすさ	話しかけやすい雰囲気を作る
		気配り	相手の立場に立てて思いやる
		対人興味／共感・受容	他者に興味を持つ 他者の話に共感し、受け入れる
		多様性理解	多様な価値観を尊重する
		人脈形成	有効な人間関係を築き、継続する
		信頼構築	他者を信頼する、他者から信頼される
	協働力	役割理解 連携行動	自己や他者の役割を理解する 互いに連携・協力して物事を進める
		情報共有	一緒に物事を進める人と 情報を共有(報告・連絡・相談)する
		相互支援	他者の状況を理解し、足りないところを補完し合う (互いに力を貸して助け合う)
		相談・指導 他者の動機づけ	他者の相談にのり、アドバイスする 他者に働きかけ、やる気にさせる
对自己基礎力	統率力	話しあう	相手に合わせて、自分の考えを分かりやすく述べる (自分の意見を筋道を立てて話す)
		意見を主張する	集団の中で自分の意見を主張する (いかなる場でも自分の意見を隠さず述べる)
		建設的・創造的な討議	他の意見をふまえた建設的な討議や、 新たな視点を加えた討議をする
		意見の調整、 交渉、説得	異なる意見を調整し、合意を形成する 他者と交渉し、説得する
	感情制御力	セルフ アウエアネス	自分の感情や気持ちを理解し、 自分の言動をコントロールする
		ストレス コーピング	自分にあったストレス処理の方法を知っている
		ストレス マネジメント	緊張感やプレッシャーを力に変える
	自信創出力	独自性理解	他者と自己の違いを認め、自分の強みを認識する
		自己効力感 楽觀性	自分に自信を持つ やればできるという予測や確信を持つ
		学習視点 機会による自己変革	常に何かを学ぼうとする視点を持つ 経験の機会をうまくとらえ、自己の変革に活かす
	行動持続力	主体的行動	自分の意志や判断において自ら進んで行動する
		完遂	一度決めたことはやりきる(粘り強く取り組む)
		よい行動の 習慣化	自分なりのやり方を見出し、習慣化する (学んだことを実践し定着させる)



2 リテラシーテストについて

(1) 測定と評価

リテラシーテストでは、①情報収集力、②情報分析力、③課題発見力、④構想力の各項目を測定するために、

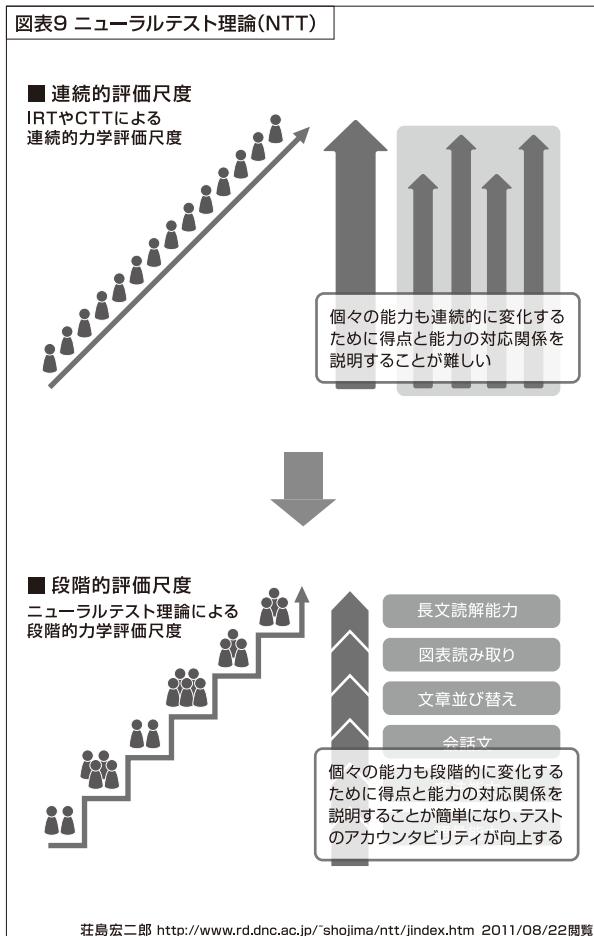
たとえば、「プロセスに即してこんな場面で問題が起きたとき、どんなことをしますか」と、知識を活用して問題を解決する質問を、多種選択方式や短答式で、答えが1つに収斂するように開発しました。

しかし、このような項目を測定する場合に、評価のスタンダードは存在しません。そこで、「レベル到達」をどうしたらいいのかが問題になりました。その結果、「ニューラルテスト理論」を使って、事後的にスタンダードを作ることにしました。

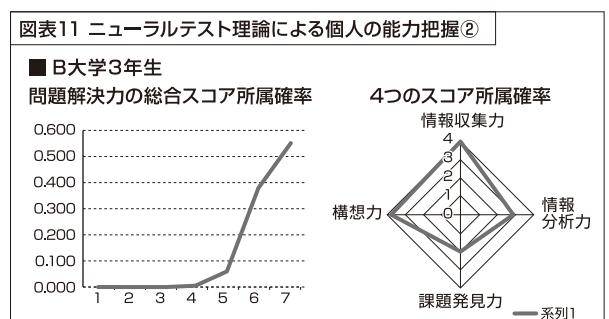
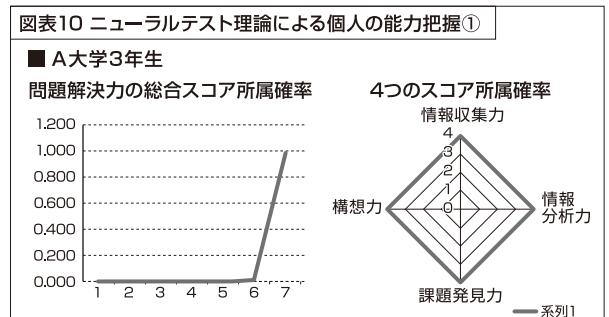
莊島宏二郎(大学入試センター准教授)氏は、テストには解像度というものがあり、体重のような物理量はいつ計っても正確に計れるのでテストの解像度は高いが、心理量を測るテストでは解像度は高くない、という考え方を示されています。

そこで、莊島氏の考えにもとづき、連続的な価値尺度ではなく、ニューラルテスト理論を用いた段階的な価値尺度で評価することに致しました。簡単に言うと、全受検者のデータをもとにランク分けを行い、受検者のランク所属確率を算出するというものです(図表9)。今回のテストでは全受検者を7段階に分けるのが適当だという結果になり、受検者のリテラシーを7ランクのスコアで示すことにしました。

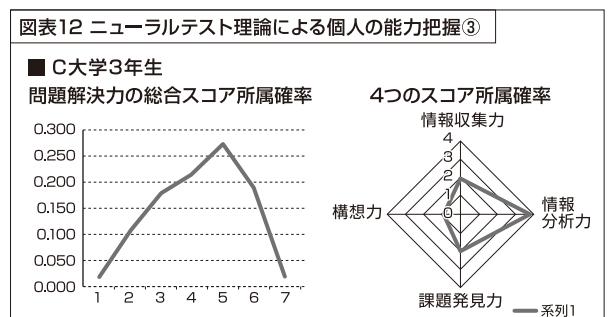
また、ニューラルテスト理論をもちいると、受検者の能力のバラツキを確認することもできます。



たとえば、A大学のある3年生は図表10の左側でスコア7の確率が98%であり、右側のレーダーチャートのように情報分析から構想力まできっちりできています。ところが、図表11のB大学の3年生の人はスコア7の確率が一番高いのですが、その確率は55%程度で、一方スコア6の確率も4割ほどあり能力に広がりがあります。それは情報収集力と構想力は非常に高いのですが、情報分析力や課題発見力に問題があるからだということが分かります。



また、図表12のC大学3年生の学生はスコア5の確率が高いのですが、スコア6にもなるし、スコア4以下にもなる可能性もあります。右側のレーダーチャートを見ると、情報分析力は長けていますが、その他は高くないという傾向がみられます。このように、単純にスコアがいくつということではなく、個人の能力が具体的に分かるということです。



(2) Can-Do-Chart

もうひとつ利点は、テスト結果をもとにスコアの属性を言語化できることです。ニューラルテスト理論では個々のテスト問題が難易度別に分類されますので、それをもとに

Can-Do-Chartを作成してスコアごとに何ができるのかを示すことができます(図表13)。

スコア1の人は「調べるとき何を使うか」ができている。スコア3の人は「レポートを書くための手順を知っている」というように、スコアが高いほど高度な内容ができていることになります。スコア4がほぼ初年次(2年次)の到達レベルで、スコア7まで行くと学士課程ではかなり高いレベルであることを示しています。

図表13 問題解決力のCan-Do-Chart	
スコア	スコアごとの能力
1	・適切な手段をもちいて、調べたい情報をさがすことができる。 ・目の前で起きている問題が何であるかを理解できる。
2	・目の前で起きている問題を解決するための大まかな方向性は理解できる。 ・目の前で起きている問題について、あるべき姿を想像することができる。 ・日常的な出来事の利害関係を理解し、問題を解決する糸口を理解することができる。
3	・インターネットを利用した情報収集の利便性と問題点を理解している。 ・日常的な出来事について、上位概念と下位概念の区別することができる。 ・日常的な出来事について、出来事の前後関係を推測することができる。 ・日常的な出来事について、一定の観点にしたがって整理・分類することができる。 ・レポートを書くための手順を理解している。
4	・日常的な事柄について調査するとき、調査すべきデータの項目間の関係を理解することができる。 ・日常的な概念について、概念とその機能・役割を対応させることができる。 ・グラフから読み取れる客観的な事実を指摘することができる。 ・前後関係を理解しながら文章を読むことができる。 ・段階をおって論理をつなげることができます。 ・日常的な出来事について、自己を取り巻く環境について判断することができる。 ・日常的なテーマについて議論するとき、議論を組み立てる順序を整理することができる。 ・日常的な出来事について、それを実行する際のリスクを想像することができる。
5	・社会的な出来事を、分野別に整理・分類することができる。 ・社会的な出来事について、因果関係を想定することができる。 ・情報間の関係を整理して、結果を推論することができる。
6	・出来事の数的な関係を整理し、結果を推論することができる。 ・出来事について、与えられた情報をもとに、周辺状況を想像することができる。 ・出来事について、隠れた本質を見抜くことができる。
7	・キーワード間の関係を整理して、的確にキーワード検索することができる。 ・文章を理解し、内容を構造化して、図示することができます。 ・グラフから得られた情報をもとに、出来事を構造化し、図示することができる。 ・グラフから得られた情報をもとに、因果関係を推論することができる。 ・出来事について、レイヤーをそろえて解決策を構想することができる。 ・出来事の構造を見抜き、主たる論点を抽出することができる。

3 コンピテンシーテストについて

(1) 質問項目における工夫

①両側選択形式

次にコンピテンシーテストについてお話しします。まずは、その測定において工夫したポイントです。

コンピテンシーのような社会的実践力を測定しようとすると難しい問題があります。それは自分が実際にできるかどうかはともかく、多少の社会性があれば答えに嘘がつけてしまうということです。たとえば「責任感がありますか?」と聞かれて、「責任感があります」と答えた方が結果は良いに決まっています。

それを解決するために2つの工夫をしています。その1つが設問項目に関する工夫で、3つの形式を用意しています。

3つの設問形式の1つめが両側選択形式です。たとえば図表14のA側では「初対面の人と話すときでも、相手と

距離をおかず親しく接する」とし、B側では「初対面の人と話すときには、距離をとって礼儀正しく接する」とします。それらを、あなたの価値観や考えはどちらに近いですか、行動するときはどちらに近いですかと強制選択させます。両義性のあるものを強制選択させることで「嘘つきにくい」状況をつくります。

図表14 質問項目における工夫

連番	A	B
1	初対面の人と話すときでも、相手と距離をおかず親しく接する	初対面の人と話すときには、距離をとって礼儀正しく接する
2	人に接するときは、壁をつくらず本音で会話する	人に接するときには、礼儀を大切にして丁寧に話す
3	感情に流されず、客観的な状況を分析して判断をくだしてきた	客観的な情報よりも、人の気持ちや人間関係に配慮して判断をくだしてきた
4	チームでのごとに取り組むときには、自分から率先して行動してきた	チームで物事に取り組むときには、周りに合わせて行動してきた
5	多少失礼だと思われても、相手の懶に飛び込んでいく	失礼のないように、慎重に言葉を選んで話す
6	おせっかいだと思われても、周りにいろいろと気を回す	相手の自尊心を傷つけないように、必要以上に余計な世話を焼かない

②場面想定式(短文)

2つめの設問形式は場面想定です。ある場面を想定し、状況を複雑にすることで正解を見つけにくくしています。たとえば「チームで作業に取り組むとき、一人だけ手を抜いているように思える人がいたら、あなたはどのように行動が多いですか」と質問し、「何か困っているのではないかと声をかける」、「真剣に作業に取り組むように注意する」、「黙って自分の作業に集中する」、「一緒に頑張ろうと励ます」のように、どれも解としてありそうな選択肢を提示し、「どの程度やってきましたか」という聞き方をします。これが場面想定式(短文)です。

③場面想定式(長文)

もっと場面状況を複雑にしたのが、次の場面想定式(長文)です。

「あなたは会社から新商品の企画開発のリーダーを任せられています。あなたの部下の一人が、面白い新商品のアイデアをもってきました。ただし、この商品はあなたの会社だけでは商品化が難しく、販売力のある大手企業X社、技術力のあるベンチャー企業Y社の協力をどうしても取り付ける必要があります。ところが、あなたにはX社、Y社との人脈はなく、会社としてもこれまで取引がありません。あなたならどのように行動しますか。次のAからEの中から、あなたの考えに1番近いもの、2番めに近いものをそれぞれ選びなさい」というものです。

A 「部下に発想は面白いが現実的には開発が難しいことを丁寧に伝える」。

B 「部下に面白い発想なので現実的な開発方法を考えるように指示する」。

- C「アイデアを預かっておくことを部下に伝え、機が熟するのを待つ」。
- D「知人を通じてX社、Y社にアプローチできないか考える」。
- E「すぐにY社に連絡をして協力を打診する」。

状況をかなり複雑にした上で、どれもありそうだ、ということで考えて選択させます。このように単純には回答できないような工夫をしています。

しかし、一般的な心理検査では、5択であれば1か5を選んでおけば点数が高くなるという傾向があり、多くの人はそのことを経験的に知っています。そうした弊害も防ぎたいので、設問項目に加えて採点方法に対する工夫も行いました。

(2) 採点方法における工夫

私たちが社会人リーダー群と定義しているグループがあります。それは会社に入って30歳台前半で、すでに管理職である、部下がいる、という昇進の早い人です。そういう人たちのデータを集めました。先ほど紹介したような設問群に対して、リーダーがどう答えたかというパターンを分析しデータベース化します。被検者の回答パターンとそれらを比較して、どの程度近いか遠いかを判定するという方法です。

具体的には、5つの選択肢があった場合、ある設問に対して社会人リーダー群は図表15の左上のような選択分布になったとします。リーダーの特徴を際立たせるために(同じ設問に対する)学生の回答パターンを見たものが右上です。社会人リーダー群の考え方と学生の考え方を比較して、その結果がたとえば左下のようになったとします。

この設問の場合、選択肢1番に社会人リーダー群は1割くらいが回答しています。それに対して学生は9割くらいが回答しています。この場合1番を選択するのは、あまりリーダーらしくないということです。2番は社会人リーダー群が2割に対して学生は8割です。これもあまりリーダーらしくないということです。最もリーダーらしいのは4番という選択肢です。社会人リーダー群の8割くらいが回答するのに対して学生は2割くらいしかいません。5番が一番高いかということではなく、折れ線グラフの配点をこの問題については与えます。より極端な例は右下ですが、1番が最もリーダーらしい。次は2番かというとそうでもない、3番が1番と同じくらいです。

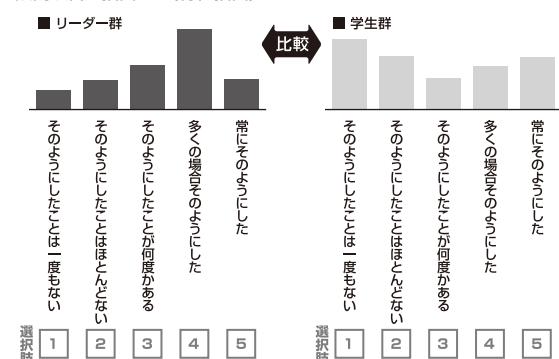
このように、どこに答いたら点数が高くなるか推測できなくするという採点方法を用います。今回は社会人リーダー

群をモデルにしていますが、これらのモデルは一般的には教師データと言われます。

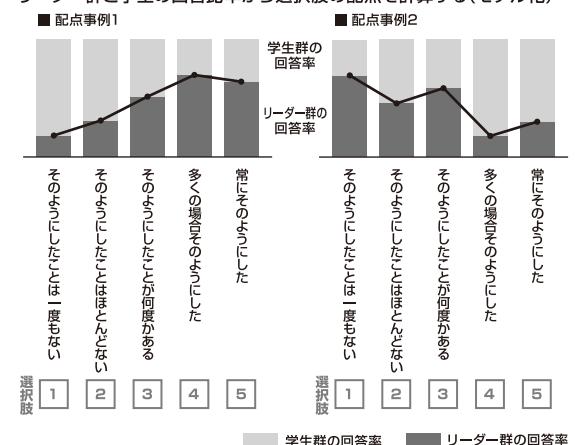
当然、モデルにするデータの形によってスコアは変わってきます。今回の場合は社会人リーダー群に近いかどうかですから、PROGのコンピテンシースコアが高いということは、被検者の考え方や行動様式や意思決定基準が、社会人リーダー群のそれに近いことを示していることになります。

図表15 採点方法における工夫

リーダー群と学生の回答のパターンを比較し、統計的に違いがある設問項目を抽出する(特性抽出)



リーダー群と学生の回答比率から選択肢の配点を計算する(モデル化)



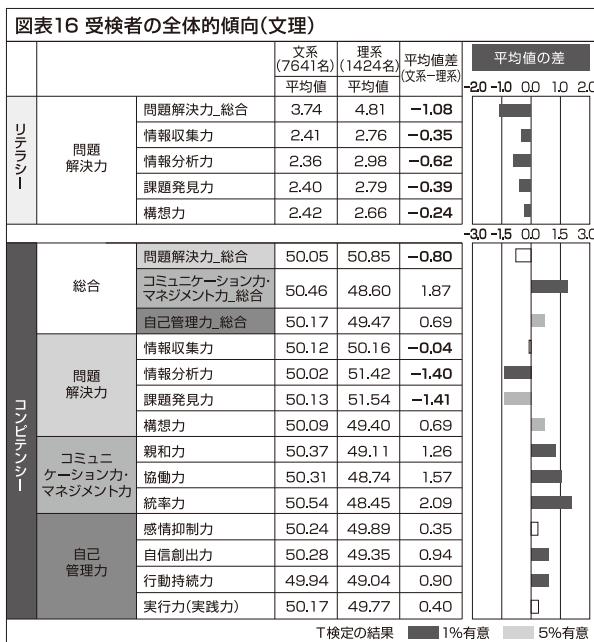
III. 分析結果

1 文理比較

まずは文理の比較です(図表16)。文系の学生から理系の学生を引いていますので、スコアがマイナスというものは理系の学生の方がスコアが高かった、ということです。つまりリテラシーのスコアが全部マイナスになっているというのは、理系の学生の方が、一般的に知識学習をベースとした問題を解く力は強かった、ということを表わしています。

次にコンピテンシーを見ると、情報分析や課題発見で

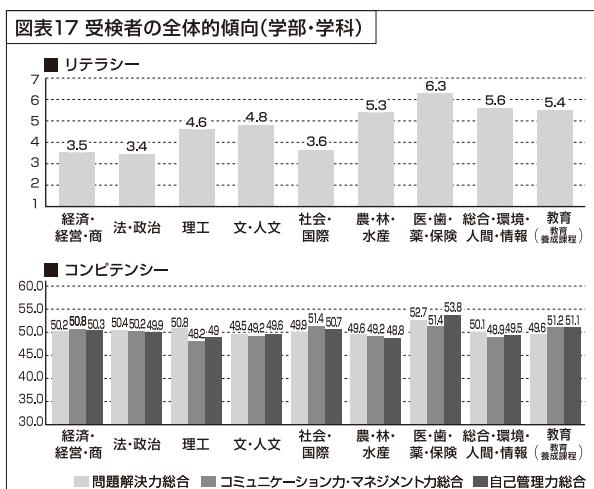
理系が高いのに対して、コミュニケーション力は全般に文系の学生の方が高いという結果になっています。



2 学部学科比較

次は学部学科別の傾向です(図表17)。リテラシーは医・歯・薬系の学生の方が高く、経済・法律・政治・社会学系の学生で低い傾向が見て取れます。これらの学部には学力が多様な学生が入学しているためかも知れません。

コンピテンシーも実は医・歯・薬系の学生の方が、少しですが高い傾向があります。理工系の学生は問題解決の領域ではコンピテンシーは高いがコミュニケーション領域は低い。教育系の学生は、問題解決の領域では若干低いが、コミュニケーションや自己管理の領域では若干高くなっているということが特徴的です。

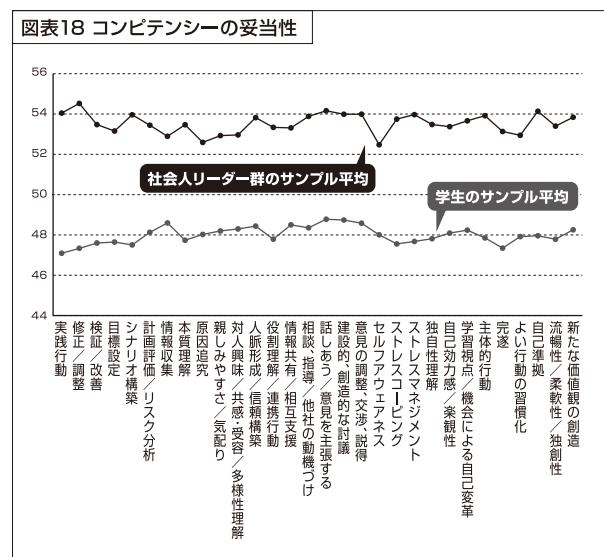


理系や学部系統の比較から、リテラシーは入試科目や入学時点の学力と関係があることがうかがわれます。リテ

ラシーは知識や学んだことをベースにしている力であることを勘案すれば、その妥当性を示しているものと思われます。

3 コンピテンシー測定の妥当性

コンピテンシー測定の妥当性ですが、社会人リーダー群のサンプルと学生のサンプルを比較したものが図表18です。学生より社会人リーダー群の方がすべての要素においてコンピテンシースコアが高くなっています。(通常、社会的な実践力は社会人の方が高いことが想定されるため)その点で妥当性を示しているものと考えられます。



IV. 評価と育成の連動

1 総合的な評価のデザイン

学士課程における評価と育成についてと、学生視点から見たPROGテストのメリットについて話します。

まず総合的な評価のデザインとして、だれが、いつ、何を、どのように評価するかですが、各大学がAdmission、Curriculum、Diplomaの3つのポリシーに合わせてデザインしていくことが重要です。その中で専門教育とジェネリック・スキル育成の連関が問われてくると思います。

また、PROGテストの客観的数据をIR(Institutional Research)に活用すれば、教育プログラム改善や教育改善につなげられると思います。

そして学生自身も自分を振り返ると、主観的自己評価だけでなく客観的評価を加えることにより、客観的自己評価ができるようになります。

こちらは自己評価と客観的評価をどうつなぐのか、という自己評価のセルフチェックです。図表19はある私大の例に、セルフチェックと今回のPROGテストの相関を見たものです。全体を見ると対人項目の相関係数は高くなっていましたが、相関はあるが、自分がセルフチェックするものと客観的なものには開きがあると思います。ですから自己評価と客観評価の両方を使っていくことが必要です。

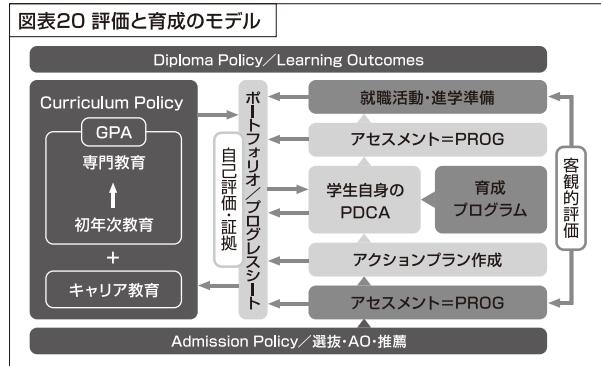
図表19「基礎力」自己評価と客観評価の相関(関東○私大の例)	
大分類	相関係数(r)
対課題基礎力	0.44
対人基礎力	0.77
対自己基礎力	0.56
中分類	相関係数(r)
対課題基礎力	課題発見力 0.29
	計画立案力 0.37
	実践力 0.40
対人基礎力	親和力 0.46
	協働力 0.64
	統率力 0.68
対自己基礎力	感情制御力 0.22
	自信創出力 0.54
	行動持続力 0.33

※相関係数(r)≥0.7に網がけ

さらに、図表20のような評価と育成のモデルを作りました。時系列で下から上に向かっています。ポリシーは3つありますが、カリキュラムポリシーはGPAで測ります。図の右側の流れは大学が各々教育やプログラムを用意している部分ですが、図の中央で学生がポートフォリオで自己評価したり、自分のエビデンス成長記録をつけていくなかで、大学がどう関わるかをモデルとして示しています。

たとえばアセスメントを最初に行って、それにもとづいて学生自身がアクションプランを立てる、そして学生自身がPDCAをまわしポートフォリオに記入し、それをもとに大学が学生の状況を把握して、足りないところをプログラムで補っていく、というものです。

3年生ぐらいになってもう一度、客観的アセスメントを受けて、就職活動や進学準備につなげる、という利用方法も成績と自己評価と客観評価と組み合わせていく一つのモデルとなりうると思います。



2 学生から見たPROGテストのメリット

では、このPROGテストを受けることが、学生から見たときにどんなメリットがあるのかということを最後に4点お話しします。

1番めは、やる気が上がるということです。学生には「社会で活躍する人に近づきたい」という気持ちがあります。PROGテストは、その人たちの思考や行動パターンをモデルにして作っていますし、妥当性もあります。学生が入学早々期待しているものを明確な目標にすることができると思います。その時に結果が棒グラフなどで表現されるようなテストでは、単純に高い低いで一喜一憂して終わってしまいますが、PROGテストで受検者個人に渡される報告書は学生の親和性が高く、自分の傾向や長所・短所が視覚的かつ有機的に把握できるように工夫されています。

2番めはテストを受けた後にこれを活用できるということです。これは大学でジェネリック・スキルをどう鍛えていくか、ということと関連しますが、私たちも学生の自学自習のサポートができるようにさまざまな追加ツールを用意していきたいと思っています。

3番めは継続してテストを受けることで、自分の成長が見えること。

4番めは自分の可能性の幅広さを実感するということです。ここは特に強調したい点です。(2012年4月以降の製品版における)個人報告書では、企業規模の基礎力類似度、メーカー・非メーカーの基礎力類似度を示し、社会で働くとしたときに、自分はどの人たちと似ているのか、ということを表示していくことを考えています。そこから、自分の可能性があちらにもこちらにもある、ということに気付くことができるわけです。

この教師データを、たとえば学校ごとのOBデータとか、あるいは地域の企業のデータにすれば、それらがどんな人材を求めているかを分析することができます。もしそれが実現すれば、大学と地域の連携が今以上に進むのではないかと思います。